

РОЗВИТОК АКТИВНОСТІ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ У ПРОЦЕСІ ПІДГОТОВКИ ДО ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У статті розглядаються педагогічні технології розвитку активності майбутніх офіцерів. Особлива увага звертається на використання такого активного методу, як соціально-психологічний тренінг, а також задачного підходу.

Активність – це одна з властивостей особистості, посилена, енергійна діяльність. Активність забезпечує взаємодію людини й середовища. Розвивальний вплив виховання залежить від того, наскільки активною є участь того, хто навчається, у педагогічному процесі.

Ще Г.С. Батищев писав, що людину не можна виліпити, зробити як річ. Необхідно забезпечити її включення в діяльність, у ході якої вона могла б виявити власну активність. Через механізм власної активності й спільної діяльності з іншими людьми вона формується, розвивається як соціальна істота.

Механізм внутрішньої активності поєднує: потреби (нестаток у чому-небудь); інтерес (своєрідно забарвлену емоцією минулу стадію мотивації потреби, що додає діяльності захоплюючого характеру); установку (визначену готовність людини до діяльності); мотиви поведінки й діяльності (суб'єктивне ставлення до чого-небудь, в основі чого лежить свідомо й обґрунтована мета); спрямованість особистості [1].

Для французького мислителя П. Гольбаха ідеалом людини є активний громадянин, "що думає про благо інших, пломеніє любов'ю до батьківщини, працює на примноження щастя, дотримується законів своєї держави..." [2].

Як свідчить досвід, розвиток не відбувається спонтанно, сам по собі. Рушійною силою розвитку (як і процесу виховання) є протиріччя й активне їх подолання. До останніх відносять протиріччя:

- між потребами, що формуються, і можливостями їхнього задоволення, що представляють досягнутий рівень психічного розвитку;
- фізичними й психічними можливостями, що зросли, та старими формами діяльності;
- вимогами, висунутими до того, хто навчається, суспільством, педагогами і сформованим на той час рівнем психічного розвитку.

Варто враховувати те, що в процесі підготовки майбутніх офіцерів до педагогічної діяльності завжди виникають протиріччя між стосунками особистості та її спонуканнями. Віра у власні можливості – це той стимул, що необхідний для розвитку особистості захисника Вітчизни, становлення його індивідуальності.

У контексті сучасної парадигми освіти центром освітнього процесу є духовний потенціал особистості, який об'єднує в єдине ціле духовні сили, можливості їх актуалізації, ґрунтується на духовному досвіді та включає компетентність, тобто рівень духовного розвитку особистості, й з цієї позиції виступає феноменом активності суб'єкта [3]. Саме активність є джерелом розвитку внутрішніх змін у свідомості та в поведінці майбутнього офіцера.

Різні аспекти проблеми розвитку активності молоді знайшли своє відображення в працях психологів та педагогів Л.С. Виготського, Н.В. Кузьміної, Я.О. Пономарьова, Г.С. Костюка, О.М. Леонтьєва, Г.Я. Гальперіна, О.В. Сухомлинського, І.А. Зязюна, Ш.О. Амонашвілі, М.О. Данилова, М.М. Скаткіна, І.Я. Лернера та інших.

М.М. Фіцула розглядає підхід до поняття активності як початок та основу усвідомленої діяльності [4]. Більшість дослідників пов'язують активність не просто з діяльністю, а з самостійною та творчою діяльністю [5; 6].

І.І. Кобиляцький вважає, що активність виявляється в першу чергу через ефективність самостійної роботи [7]. Тобто, активність та самостійність тісно пов'язані з пізнавальною діяльністю, яка є структурним елементом діяльності людини.

Аналіз вузівської практики свідчить, що проблемі розвитку активності в процесі підготовки майбутніх офіцерів до педагогічної діяльності приділяється недостатня увага. Відсутнє належне висвітлення проблеми в методичних посібниках із військової педагогіки та психології, що, у свою чергу, викликає в командирів-вихователів значні труднощі в практичній діяльності. Актуальність зазначеної проблеми, її недостатнє теоретичне опрацювання й незадовільна реалізація на практиці зумовили вибір теми статті.

Метою нашої статті є аналіз розвитку активності майбутніх офіцерів у процесі підготовки до педагогічної діяльності. Особлива увага звертається на використання такого з активних методів, як соціально-психологічний тренінг.

У процесі нашого дослідження було проведено ряд бесід із курсантами, викладачами, командирами, результати яких свідчать, що на першому курсі 86 % курсантів виявляють високий інтерес до навчання та майбутньої професійної діяльності. На другому курсі активність у навчанні в 50 % із них знижується. На третьому та четвертому курсах 25 та 35 % відповідно продовжують навчання з високим та достатнім рівнем активності. Це є свідченням того, що за роки навчання у вищому військовому навчальному закладі (а частково ще в середній школі) в майбутніх офіцерів – вихователів підлеглого персоналу – складається певною мірою хибне, одностороннє уявлення про роль командира, про те, як потрібно навчати та виховувати підлеглих. Як свідчить практика, однією з причин зниження активності курсантів на певному етапі навчання є той факт, що, будучи абітурієнтами, вони мали недостатнє уявлення про майбутню професію. Зіткнувшись із труднощами різноманітного характеру (організаційними, соціально-психологічними, педагогічними), яких вони не

очікували, ряд курсантів втрачають активність до оволодіння всіма необхідними для майбутньої професії знаннями та навичками. На цьому етапі визначальним щодо становлення майбутнього офіцера є те, наскільки цілеспрямовано та ефективно буде організована робота з боку викладачів та командирів щодо розвитку активності курсантів. Основними факторами розвитку активності курсантів, за результатами дослідження, ми вважаємо такі:

- навчання та виховання без стресів та організаційних зривів;
- наявність конкретних цілей навчання та стимулів для їх досягнення;
- позитивні соціально-психологічні умови (клімат) у військовому колективі;
- об'єктивні оцінки результатів навчальної діяльності.

На нашу думку, розвиток активності прямо пропорційно пов'язаний із застосуванням активних методів у навчально-виховному процесі. Активні методи навчання відрізняються від традиційних тим, що в процесі вирішення різних професійних завдань і ситуацій підлеглі накопичують необхідний багаж знань, способи поведінки в професійній діяльності. Таким чином, засвоєння навчального матеріалу входить у мету їх діяльності, а не є засобом вирішення завдань.

До активних методів навчання відносять: аналіз конкретних ситуацій; дискусію; діалог; диспут; полеміку; проблемно-пошуковий метод; використання комп'ютерів; пізнавальну ділову гру; дослідницький метод; сократичну бесіду; метод мозкової атаки; метод інциденту; соціально-психологічний тренінг; метод занурення; брифінг, прес-конференцію.

Проте не можна не погодитися з Н.В. Бірюковою, яка вважає, що не кожному темі можна перекласти на мову активних методів навчання, як не кожний метод може бути використаний для розкриття тієї чи іншої теми. Дослідниця переконана, що методично правильне використання активних методів навчання дозволяє оптимально розв'язувати одночасно три навчально-організаційних завдання:

- 1) підпорядкувати процес навчання керівній дії вчителя;
- 2) залучати до активної роботи всіх учнів, сприяти розвитку їх творчих здібностей;
- 3) вести постійний контроль за процесом засвоєння матеріалу.

На думку Н. В. Бірюкової, активні методи навчання цінні ще й тому, що сприяють успішному формуванню в учнів комплексу позитивних ділових якостей, наприклад:

- здатність швидко адаптуватися в групі, яка виконує спільне для всіх завдання;
- уміння встановлювати особисті контакти, обмінюватись інформацією та формувати необхідний світогляд;
- готовність узяти на себе відповідальність за діяльність групи;
- уміння правильно розподіляти й організовувати роботу;
- уміння долати опір оточення, уникати конфліктів;
- бажання бути корисним та потрібним людям;
- здатність висувати та формулювати ідеї, пропозиції, проекти;
- готовність іти на ризик та приймати нестандартні рішення;
- уміння цінувати та продуктивно використовувати робочий час [8].

Сьогодні особливо важливе наукове обґрунтування організаційно-педагогічних умов, які сприятимуть розвитку активної самореалізації майбутніх офіцерів у педагогічній діяльності. Щодо динамічного аспекту системи підготовки військового педагога, то початковою її ланкою, на наш погляд, має стати робота, що стимулює позитивне мислення, усвідомлення курсантом своєї майбутньої професійної місії (ролі), усвідомлення неповторності своєї особистості. Без останнього неможливо забезпечити свідому активну участь майбутніх командирів у "самобудівництві" своєї педагогічної індивідуальності. Для виявлення уявлень курсантів про свої особливості та їх самооцінку нами було застосовано модифіковану методику М. Куна. За короткий термін необхідно дати двадцять різних відповідей на питання: Хто я такий? Які риси подобаються мені в улюбленому викладачеві (командирові)? Чим я відрізняюсь від улюбленого викладача (командира)? Опитування проводилось серед третьокурсників. Відповіді переважно чиним загальні, містять у собі статусно-рольові характеристики та самохарактеристики. Низький рівень самосвідомості поєднується з негативним ставленням до себе, невпевненістю в своїх силах, байдужим ставленням до навчально-виховних заходів. Лише 18 % опитаних усвідомлюють свої особливості та позитивно сприймають себе та інших. Такі результати опитування свідчать, що як ті, хто навчається, так і ті, хто навчає, потребують корегування ставлення до себе та інших людей, самоусвідомлення своєї ролі в оточуючому середовищі.

На нашу думку, одним із засобів такої діяльності може стати тренінг активності та особистісного зростання. Це одна із технологій, які базуються на інтенсивному спілкуванні в мікро- та макрогрупах. Різноманітні форми особистісних тренінгів давно використовуються за кордоном. В останнє десятиріччя наші вітчизняні колеги використовують цей активний метод у цивільних навчальних закладах. На початку 90-х років колективом вчених під керівництвом Н.Г. Осухової було розроблено методику тренінгу самосвідомості та особистісного зростання, яка застосовується в педагогічних навчальних закладах із метою стимуляції активної роботи майбутніх вчителів, спрямованої на усвідомлення себе в оточуючому (професійному) середовищі. Така методика була взята нами за основу при розробці тренінгу активності та особистісного зростання.

Проводячи такий тренінг, слід урахувати, по-перше, що цінності не передаються тим самим шляхом, що знання, уміння та навички (М. Каган, І. Лернер та ін.), шлях їх набуття пролягає, перш за все, крізь емоційну сферу, тому доцільно проводити такий тренінг на другому курсі перед початком вивчення курсу педагогіки та психології, коли курсанти ще не володіють теоретичними знаннями з цих дисциплін, а керуються переважно емоціями, почуттями, моральними нормами та духовним потенціалом. По-друге, необхідно враховувати, що

головним для формування цінностей та для усвідомлення людиною своєї індивідуальності, своєї особистої та професійної ролі в середовищі є спілкування. Без взаємодії з іншими людьми людина не може виявити свою індивідуальність.

У ході тренінгу ми спонукаємо кожного з його учасників до активної взаємодії з іншими членами групи. Динаміка міжособистісних ситуацій ретельно продумується.

Ситуація 1. Кожен з учасників обирає партнера, сідає напроти нього. На хвилину обидва закривають очі; потім відкривають їх та намагаються без слів зрозуміти стан партнера, мовчки висловити йому своє ставлення, розуміння, підтримку.

Ситуація 2. Один із партнерів розповідає іншому про радісну подію в своєму житті; співрозмовник очима, мімікою та жестами підтримує партнера, демонструє свою зацікавленість, співчуття, згоду. Через декілька хвилин партнери міняються ролями.

Ситуація 3. Завдання для оповідача залишається те саме, але співбесідник повинен виявити байдужість, незрозуміння, навіть може відвернутися. Тоді знову відбувається зміна ролей.

Як відомо, задачний підхід є одним із провідних засобів у розвитку активності тих, хто навчається. Тому цілком логічним є його використання в рамках даного тренінгу, а саме в ситуаціях 4 та 5.

Ситуація 4. Викладач чи командир, що проводить тренінг, складає педагогічні задачі (ситуації, які можуть виникнути під час професійної діяльності) та записує їх на картках. Тобто, нами використовується роздатковий матеріал. Один із партнерів кожної пари учасників тренінгу (партнер А) отримує картку з педагогічною задачею. Він знайомиться із описаною ситуацією, уявляючи себе на місці її учасника, в якого виникли певні перепони, труднощі, непорозуміння тощо, та звертається до свого напарника (партнера В) за допомогою. Співрозмовник щиро переймається проблемою, дає корисні, дієві поради щодо її розв'язання, активно підтримує партнера А. Напарники спільними зусиллями знаходять вихід із ситуації – вирішують педагогічну задачу. Після цього відбувається зміна ролей та задачі.

Ситуація 5. Відбувається все теж саме, що в ситуації 4, але реакція партнера В на прохання партнера А про допомогу інша. Він повісив байдуже, зайняв позицію "моя хата скраю". І знову зміна ролей.

Після цього кожен із учасників розповідає групі про ті відчуття, які виникали в нього під час кожної з ситуацій взаємодії з партнером. Виконуючи такі вправи, учасники тренінгу усвідомлюють, як важливо для кожного, щоб його почули та зрозуміли інші, як важливо отримати допомогу, коли її потребуєш, та відповідно, як важливо надати допомогу іншому, почуватися корисним для людей. Вступаючи в активну взаємодію з іншими людьми, вони вчаться відчувати та розуміти іншого як самого себе, поступово виникає відчуття "співіснування з іншою людиною", яке С. Рубінштейн вважав ключовим для розвитку мотивів моральності. Тренінг включає чисельні прийоми, спрямовані на аналіз себе та інших людей. По суті, в кожній ситуації тренінгу утворюється своєрідний цикл: дію – відчуваю – отримую зворотний зв'язок – аналізую. Усі процеси відбуваються на фоні групової динаміки. Використання ж проблемних форм роботи враховує те, що вони "мають певне емоційне забарвлення, яке посилює пізнавальний інтерес, народжує нові мотиви, активізує пошук" [9], сприяє розвитку особистісних якостей курсантів.

Звичайно, такому тренінгу не під силу вирішення усіх завдань, пов'язаних із розвитком творчої індивідуальності майбутнього офіцера. Але одну з них він вирішити в змозі – це руйнація непродуктивних стереотипів діяльності та стимуляція активної роботи курсантів, спрямованої на формування позитивного ставлення до оточуючих. Таким чином, описаний у статті соціально-психологічний тренінг має право на існування та може бути застосований в умовах вищого військового навчального закладу як один із активних методів навчання та відповідно як один із шляхів розвитку активності майбутніх офіцерів у процесі підготовки до педагогічної діяльності. На цьому етапі нашого дослідження постає питання про більш глибоке оволодіння методикою та про більш детальне вивчення можливостей тренінгу щодо розвитку активності курсантів. Наступним етапом, без сумніву, ми вважаємо розширення використання тренінгової методики з метою формування особистості офіцера в цілому та створення системи педагогічних засобів виховання активної особистості офіцера-професіонала, яка включала б у себе як традиційні, так і новітні форми та методи. Саме цьому можуть бути присвячені подальші розробки науковців.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ

1. Педагогіка в запитаннях і відповідях: Навч. посіб. / Л.В. Кондратова, О.А. Пермяков, Н.І. Зеленкова, Г.Ю. Лаврешина. – К.: Знання, 2006. – С. 23.
2. Гольбах П.А. Избранные произведения: В 2-х т. – М., 1963. – Т. 2. – С. 263.
3. Алексюк А. Нормативно-регулятивні механізми духовного розвитку особистості // Педагогіка толерантності. – 1999. – № 1. – С. 85-91.
4. Фіцула М.М. Педагогіка: Навчальний посібник для студентів вищих педагогічних закладів освіти. – К.: Академія, 2001. – 544 с.
5. Козаков В.А. Самостоятельная работа студентов и ее информационно-методическое обеспечение: Учебное пособие. – Киев: Высшая школа, 1990. – 248 с.
6. Столяренко А.М. Воинский коллектив и формирование личности // Военная мысль. – 1977. – № 4. – С. 60-70.
7. Кобиляцький І.І. Основи педагогіки вищої школи. – К.: Вища школа, 1998. – 288 с.
8. Бірюкова Н.В. Розвиток творчих здібностей школярів у процесі вивчення географії // Наукові записки ВДПУ ім. М. Коцюбинського / Серія: Педагогіка і психологія. – Вінниця. – 2005. – № 13. – С. 91-94.
9. Луценко В.В. Задачний підхід як провідний засіб формування творчої активності майбутнього вчителя музики // Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка. – Житомир. – 2005. – Випуск 24. – С. 182.

Матеріал надійшов до редакції 03.01. 2007 р.

Мирошниченко В.И. Развитие активности будущих офицеров в процессе подготовки к педагогической деятельности.

В статье рассматриваются педагогические технологии развития активности будущих офицеров. Особое внимание обращается на использование такого из активных методов, как социально-психологический тренинг, а также задачного подхода.

Miroshnichenko V.I. The prospective officers' activity development in the process of their training to the pedagogical activity.

The article deals with pedagogical technologies of the prospective officers' activity development. Special attention is paid to one of active methods. It is social and psychological training and task approach.